

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rendahnya kualitas sumber daya manusia pada suatu lembaga pemerintah atau organisasi merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor pendukung untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Pengoptimalan sumber daya manusia pada perusahaan menjadi hal yang sangat penting. Karena pada dasarnya dalam suatu lembaga pemerintah atau sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis.

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari setiap pegawai dalam suatu organisasi yang di dasarkan pada kuantitas dan kualitas pekerjaannya dan diiringi dengan kemampuan, keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satunya dengan memiliki pegawai yang mampu menjalankan kewajibannya dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai secara langsung berkontribusi pada kinerja suatu organisasi. Dapat diartikan kualitas seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasinya. Berdasarkan observasi yang di lakukan peneliti pada Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung terkait kinerja pada tahun 2021 ditemukan permasalahan tidak tercapainya realisasi yang sesuai dengan target yang telah

ditentukan. Artinya kinerja pegawai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja bidang pengangkatan dan pensiun pada tahun 2021 di BKN Kantor Regional III Kota Bandung, seperti terlihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Target dan Capaian Kinerja Bidang Pengangkatan dan Pensiun BKN Kantor Regional III Tahun 2020-2022

No	Jenis Penetapan	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
1	NOTA PERTEK PENSIIUN YANG MENCAPI BUP	16.198	15.936	98	16.760	16.299	97	13.232	13.039	98
2	SK PENSIIUN J/D PENSIIUNAN PNS (USUL TASPEN/ASABRI)	1.571	1.515	96	2.334	2.100	89	2.341	2.320	99
3	PETIKAN KE-II (USUL TASPEN/ASABRI)	211	211	100	91	84	92	58	58	100
4	PERBAIKAN SK (USUL TASPEN/ASABRI)	0	0	0	142	60	42	80	76	95
5	PENDAFTARAN/MUTASI KELUARGA	1.057	1.007	95	919	705	76	953	851	89
6	PENETAPAN NIP/PERBAIKAN NIP	13.088	13.088	100	390	390	100	9.960	9.960	100
7	PENETAPAN NI PPPK/ PERBAIKAN NI PPPK	2.097	527	25	0	0	0	52.000	51.996	99

Sumber: Laporan Bidang Pengangkatan dan Pensiun Tahun 2020-2022

Tabel di atas memperlihatkan, bahwa capaian kinerja Bidang Pengangkatan dan Pensiun BKN Kantor Regional III pada tahun 2020-2022 belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan kinerja. Terlihat pada capaian tahun 2020-2021 untuk jenis penetapan Nota Pertek Pensiun yang mencapai BUP mengalami penurunan capaian kerja dari 98% menjadi 96%. Penetapan SK Pensiun J/D dari

pensiunan PNS mengalami penurunan capaian kerja dari 96% menjadi 89%. Penetapan Petikan Ke II juga mengalami penurunan capaian kerja dari 100% menjadi 92%. Untuk penetapan Pendaftaran Mutasi Keluarga mengalami penurunan dari 95% menjadi 76%. Pada tahun 2021 dengan jenis penetapan Perbaikan SK hanya mencapai 42%. Selain itu juga, pada tabel 1.1 terlihat bahwa jenis penetapan yang mampu terselesaikan banyaknya yang tidak mencapai 100%, hanya 2 jenis penetapan di tahun 2020, 1 jenis penetapan pada tahun 2021 dan 2 jenis penetapan pada tahun 2022 yang terselesaikan 100%. Sebuah organisasi/instansi akan terlihat baik apabila kinerja pegawainya juga baik. Sebab kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi/instansinya. Berdasarkan hasil pengamatan ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai pada Bidang pengangkatan dan pensiun tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana yang diuraikan berikut:

Untuk mencapai kuantitas ini di dasarkan pada kesesuaian antara target yang telah ditetapkan dengan jumlah capaian kinerja yang dicapai. Dapat dilihat pada data Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada tahun 2020-2022 masih banyak target yang tidak sepenuhnya terealisasikan, dimana capaian kinerja tidak sepenuhnya mencapai 100% dan bahkan ada yang hanya dicapai dibawah 50%. Kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada BKN Kantor Regional III Kota Bandung masih terbilang kurang optimal, karena hal itu sangat mempengaruhi beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan sepenuhnya.

Adanya permasalahan diatas diduga dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik oleh pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun BKN Kantor Regional III Kota Bandung, antara lain karena manusia berbeda perilakunya, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berbeda-beda, tidak semua sama. Perilaku berbeda tersebut juga di dominasi oleh kemampuan yang dimiliki setiap pegawai juga berbeda. Faktor lain juga disebabkan oleh reaksi senang atau tidak senang yang ada pada pegawai. Salah satu contoh saat peneliti melakukan kegiatan magang Kepala Bidang meminta pegawainya untuk memperbaiki pekerjaannya yang salah dan reaksi pegawai tersebut kurang menerima karena pegawai tersebut juga memiliki pekerjaan yang harus ia selesaikan.

Berdasarkan masalah yang telah disebutkan mengenai belum optimalnya kinerja pegawai pada Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawian Negara Kantor Regional III Kota Bandung diduga adanya penyebab dari pelaksanaan prinsip perilaku organisasi. perilaku yang dimiliki pegawai berbeda-beda seperti kurangnya rasa sosial dengan antar anggota organisasi yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan dan disebabkan oleh pengetahuan yang masih rendah mengenai prosedur kerja.

Sumber daya manusia ada karena terdapat perilaku organisasi yang melibatkan manusia sebagai faktor utama penggeraknya. Setiap orang memiliki perilaku yang beragam dan berbeda. Perilaku manusia yang menghubungkan antara manusia sendiri dengan lingkungan sekitarnya. Ketika seseorang telah memutuskan untuk memasuki sebuah organisasi maka harus

membawa pengetahuan dan keterampilan serta harapan serta pengalaman yang telah dimilikinya. Dalam sebuah organisasi akan selalu ada hal yang menonjol sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya, yang dimana perbedaan tersebut akan dikenal sebagai ciri khas dalam organisasi. Ciri khas ini yang sering dikenal dengan perilaku organisasi dimana di dalamnya menitikberatkan pada cara berperilaku setiap individu dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan sesuatu.

Perilaku organisasi merupakan sebuah karakteristik pengendalian tingkah laku yang dimiliki oleh orang yang ada dalam organisasi tersebut. Perlakuan yang dilakukan oleh orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi merupakan garis besar dari perilaku organisasi. Perilaku organisasi dapat berupa perorangan atau tim yang keduanya sama-sama mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Dampak dari Perilaku organisasi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dengan cara menyelesaikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Untuk mencapai hal tersebut peran pemimpin dalam suatu organisasi juga perlu. Pemimpin harus bisa memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan perilakunya. Ketidakefektifan suatu perusahaan atau organisasi sebagian besar disebabkan karena kinerja yang dihasilkan dari perilaku manusia itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGANGKATAN DAN**

PENSIUN PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR REGIONAL III KOTA BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah terkait belum optimalnya capaian kinerja Bidang Pengangkatan dan Pensiun yang tidak sesuai target yang telah ditentukan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menentukan perumusan masalah pokok penelitian:

1. Seberapa besar pengaruh manusia berbeda perilakunya terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh orang berpikir tentang masa depan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh pemahaman mengenai kebutuhan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?

5. Seberapa besar pengaruh reaksi-reaksi senang atau tidak senang terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh faktor penentu sikap dan perilaku terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?
7. Seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh manusia berbeda perilakunya terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh orang berpikir tentang masa depan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemahaman mengenai kebutuhan dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh reaksi-reaksi senang atau tidak senang terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor penentu sikap dan perilaku terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini terdiri atas manfaat teoretis dan manfaat praktis yaitu :

1. Secara Teoretis

Secara teoretis manfaat dari penelitian ini adalah dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Publik khususnya terkait dengan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini diharap pada masa yang akan mendatang bisa bermanfaat sebagai

bahan perbandingan maupun referensi pada penelitian yang akan mendatang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun sehingga dapat memaparkan teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi BKN untuk meminimalisir kendala yang sering terjadi dalam proses kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang lebih baik.

1.6 Kerangka Pemikiran

Tujuan yang ingin dicapai dengan adanya kerjasama dalam sebuah organisasi tidak terlepas dengan perilaku manusia yang berkerja di dalamnya. Perilaku manusia akan menentukan tercapai atau tidaknya keefektifan dalam organisasi tersebut. Perilaku organisasi pada dasarnya sama

dengan perilaku manusia yang ada pada sebuah organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada nilai, karakteristik, dan pengetahuan seseorang yang dapat berdampak pada lingkungan internal maupun eksternal suatu organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perilaku organisasi akan bernilai baik apabila dipengaruhi oleh beberapa prinsip yang mempengaruhinya yaitu:

- 1) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- 3) Orang berpikir tentang masa depan
- 4) Pemahaman mengenai kebutuhan dan lingkungan
- 5) Reaksi senang atau tidak senang
- 6) Faktor penentu sikap dan perilaku.

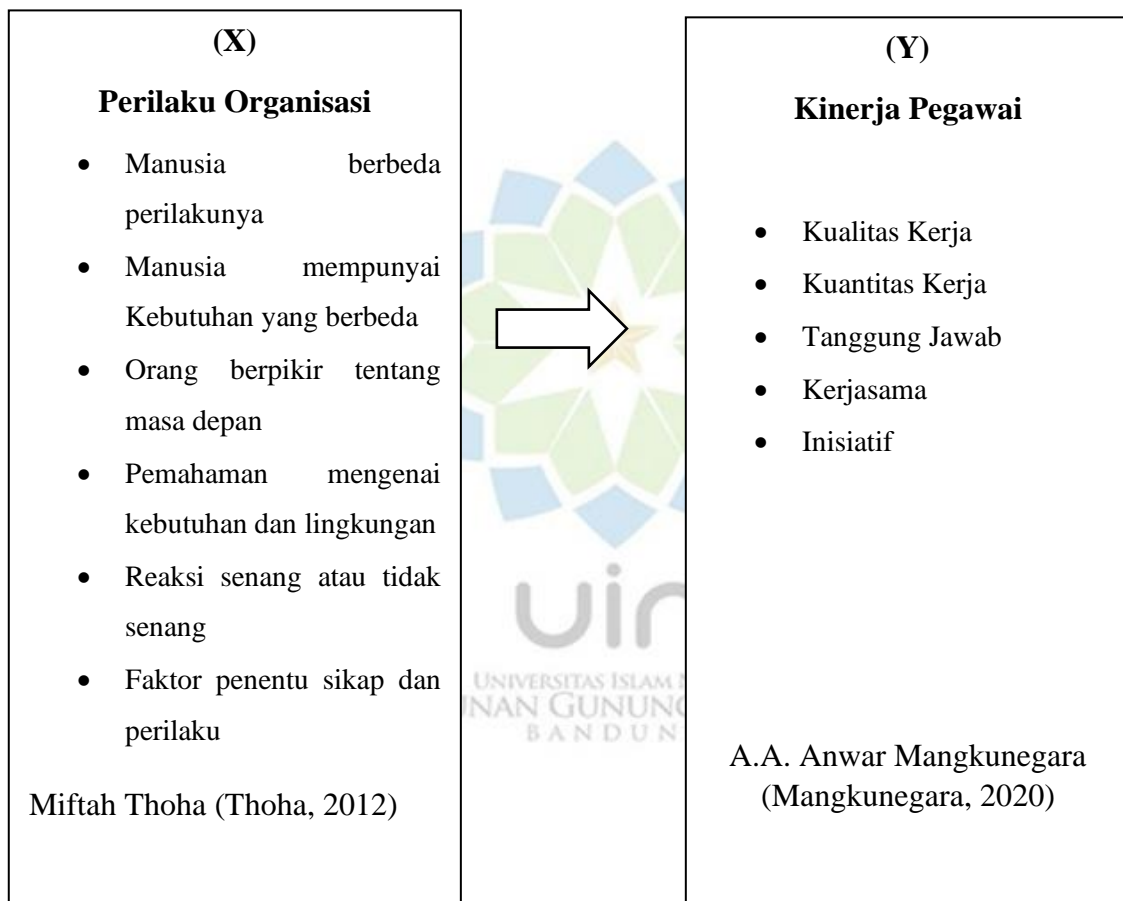
Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja yang akan dicapai dari setiap pegawai. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil seseorang dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka melaksanakan tugas dan segenap kewajiban yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan serta waktu pengerjaannya. Suatu kinerja yang dihasilkan seseorang dalam sebuah organisasi akan optimal apabila dipengaruhi oleh beberapa dimensi yang mempengaruhinya yaitu: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama 5) Inisiatif.

Perilaku organisasi dengan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang keduanya saling mempengaruhi. Aspek-aspek struktur organisasi, budaya dalam sebuah organisasi, tingkat kepemimpinan, serta motivasi yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

seperti yang dikatakan oleh P. Robbins & A. Judge (2017) Perilaku organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebuah organisasi seperti pada gambar kerangka pemikiran berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: (Diolah Peneliti,2023)